

## **HUBUNGAN ANTARA *WORK-FAMILY CONFLICT* DAN *BIG FIVE PERSONALITY* DENGAN *CAREER SELF-EFFICACY***

Rr. ENDANG RETNO WULANDARI  
Fakultas Psikologi, Universitas Surabaya  
rr.endangrw@yahoo.com

**Abstrak.** *Career self-efficacy* adalah keyakinan seseorang pada kemampuannya dalam proses mengelola, mengembangkan, serta menyesuaikan karir, hingga mencapai tujuan dalam karirnya. Terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi *career self-efficacy*, salah satunya adalah kondisi keluarga, dan kepribadian. Apabila karyawan yang memiliki peran ganda sebagai pekerja dan ibu rumah tangga, tidak mampu memenuhi tuntutan kedua peran tersebut maka akan terjadi konflik, yang disebut dengan *work-family conflict*. Begitu pula dengan kepribadian yang juga menjadi salah satu faktor yang mungkin dapat berkontribusi terhadap *career self-efficacy*. Maka dari itu dalam penelitian ini ingin melihat hubungan antara *work-family conflict*, *big five personality* dengan *career self-efficacy*. Penelitian dilakukan pada 50 orang karyawan tetap Bank X yang telah berkeluarga serta memiliki anak. Sampel dipilih dengan teknik *purposive sampling*. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah kuesioner. Hasil penelitian dengan menggunakan analisis regresi berganda menunjukkan adanya hubungan signifikan antara *work-family conflict* dan *big five personality* dengan *career self-efficacy* ( $F = 70,905$ , nilai sig.  $0,001$ ). Dengan hasil uji hipotesis pada hipotesis minor diperoleh hasil yaitu terdapat hubungan yang bersifat negatif antara *work-family conflict* dan *career self-efficacy* ( $r = -0,767$  dan sig.  $0,001$ ). Kemudian ada hubungan antara masing-masing dimensi pada kepribadian *big five personality* dengan *career self-efficacy*. Terdapat hubungan yang bersifat positif antara *openness to experience* dan *career self efficacy* ( $r = 0,667$  dan sig.  $0,001$ ), terdapat hubungan yang bersifat positif antara *conscientiousness* dan *career self efficacy* ( $r = 0,743$  dan sig.  $0,001$ ), terdapat hubungan yang bersifat positif antara *extraversion* dan *career self efficacy* ( $r = 0,632$  dan sig.  $0,001$ ), dan terdapat hubungan yang bersifat positif antara *agreeableness* dan *career self efficacy* ( $r = 0,644$  dan sig.  $0,001$ ), sedangkan terdapat hubungan yang bersifat negatif antara *neuroticism* dan *career self efficacy* ( $r = -0,614$  dan sig.  $0,001$ ).

Kata Kunci: *Work-Family Conflict*, *Big Five Personality*, *Career Self-efficacy*, Karyawan Bank.

### **PENDAHULUAN**

Di era globalisasi ini terjadi persaingan di berbagai sektor terutama pada perbankan, dan untuk memenangkan persaingan tersebut, perusahaan berjuang memiliki keunggulan kompetitif (*competitive advantage*) tertentu dibandingkan dengan pesaingnya. Keunggulan kompetitif perusahaan dibentuk melalui berbagai cara seperti menciptakan produk dengan desain yang unik, penggunaan teknologi modern, desain organisasi, serta pengelolaan sumber daya manusia secara efektif. Oleh karena itu pimpinan perusahaan memerlukan sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas dan berkompeten agar mampu mencapai kinerja tinggi, sehingga mampu mendudukkan perusahaan pada

posisi lebih kuat dibandingkan dengan para pesaingnya (Mangkunegara, 2009).

Ballout (2009) mengatakan bahwa sebuah perusahaan yang menginginkan sumber daya manusia yang berkompeten harus dapat memahami faktor-faktor apa saja yang dapat memengaruhi kesuksesan karir karyawannya, yang salah satu faktor tersebut adalah *self-efficacy*. Individu yang memiliki *self-efficacy* yang tinggi memiliki keyakinan dalam menetapkan tujuan karir yang lebih tinggi, berusaha mengembangkan dan mengejar tujuan karirnya. Day dan Allen (dalam Ballout, 2009) menemukan bahwa *self-efficacy* berkaitan dengan komitmen karir yang dapat memengaruhi keberhasilan karir, karena

keberhasilan karir, karena karyawan yang memiliki komitmen dalam mencapai tujuan karirnya, mereka akan lebih mungkin untuk mengembangkan rencana demi mencapai keberhasilan dalam usaha mencapai karir, serta memperkuat keyakinan dan kepercayaan pada kemampuan yang dimiliki sebagai pribadi yang berkompeten. Oleh karena itu pimpinan perusahaan harus menyadari pentingnya promosi jabatan dalam mengoptimalkan sumber daya manusia yang dimiliki perusahaan, serta untuk meregenerasi sumber daya manusia demi kelangsungan perusahaan tersebut.

Nitisemito (1996) mengungkapkan bahwa promosi jabatan merupakan proses kegiatan pemindahan pegawai karyawan, dari satu jabatan atau tempat kepada jabatan atau tempat lain yang lebih tinggi serta diikuti oleh tugas, tanggung jawab, dan wewenang yang lebih tinggi dari jabatan yang diduduki sebelumnya, dan pada umumnya promosi diikuti dengan peningkatan *income* serta fasilitas yang lain. Promosi Jabatan memberikan peranan penting bagi setiap karyawan bahkan menjadi sebuah idaman dan tujuan yang selalu diharapkan. Dengan adanya promosi, karyawan akan merasa dihargai, diperhatikan, dibutuhkan dan diakui kemampuan kerjanya oleh atasan, sehingga mereka akan menghasilkan keluaran (*output*) yang tinggi, dan berkompeten yang mampu membawa perusahaan mencapai visi, misi, dan strategi perusahaan.

Berdasarkan hasil survei dari kedelapan karyawan, ada tiga karyawan yang menerima promosi jabatan tersebut salah satunya mengungkapkan bahwa dengan adanya dukungan dari suami, dan keinginan untuk mencapai tujuan awal membuatnya menerima seleksi promosi jabatan tersebut. Alasan karyawan dalam menunda untuk mengikuti promosi jabatan karena subjek merasa kurang dapat membagi waktu dan energi antara pekerjaan, dan keluarga. Karyawan yang

siap menerima promosi jabatan tersebut lebih yakin akan kemampuannya dalam mencapai tujuan awalnya dengan menduduki posisi puncak dalam perusahaan tersebut. Namun, berbeda dengan kelima karyawan yang menolak atau tidak siap menerima promosi jabatan ini. Mereka tidak yakin dapat membagi waktu dan energi antara pekerjaan, dan keluarga.

Kesiapan atau ketidaksiapan karyawan dalam mengikuti promosi jabatan berkaitan dengan keyakinan dalam kemampuannya untuk melakukan sesuatu yang disebut dengan *self-efficacy*. *Self-efficacy* adalah penilaian individu terhadap kemampuan dan kompetensinya untuk melakukan suatu tugas, mencapai suatu tujuan, dan menghasilkan sesuatu (Baron, Byrne, 2000). Dalam dunia kerja, *self-efficacy* dispesifikan oleh beberapa ahli menjadi *career self-efficacy*. Kossek, Roberts, Fisher, & Demarr (1998) berpendapat bahwa *career self-efficacy* adalah sejauh mana seseorang percaya pada kemampuannya untuk mengelola karir.

*Career self-efficacy* yang rendah dapat menyebabkan orang menunda membuat keputusan karir dan menunda untuk melanjutkan keputusan yang telah dibuat (Betz, dalam Nasta 2007). Hal ini bisa saja disebabkan oleh pengalaman kesuksesan atau kegagalannya dimasa lalu yang berkaitan dengan karirnya. Menurut Feist & Feist (2008), *performance accomplishment* dapat mengubah *self-efficacy* seseorang, dimana pengalaman keberhasilan dimasa lalu akan meningkatkan ekspektasi efikasinya, sedangkan kegagalan akan menurunkan efikasi. Pengalaman yang dialami karyawan yang menunda mengikuti promosi jabatan ini berkaitan dengan pemenuhan kebutuhan antara pekerjaan dan keluarga yang jika salah satu domain tidak terpenuhi, maka akan memunculkan kekhawatiran, kecemasan, stress yang berhubungan dengan emosi. Feist & Feist (2008) juga menjelaskan bahwa emotional

juga merupakan salah satu sumber yang dapat mempengaruhi *self-efficacy*. Pada perempuan yang bekerja, dapat mengalami ketegangan (stres) yang berkaitan dengan pemenuhan tuntutan peran antara pekerjaan dan rumah tangga seperti hasil penelitian Hammer et. al (1997). Tuntutan tersebut kerap menimbulkan konflik, salah satunya adalah konflik antar peran pada pekerjaan dan keluarga. Jika perempuan yang bekerja tidak pandai dalam menyeimbangkan peran ganda tersebut kemungkinan besar stress yang dialami akan meningkat (Fauziah, S., Prihanto S., Sukanto, M.E, 1999).

Kehidupan seperti ini yang dijalankan oleh beberapa perempuan yang telah menikah dan sekaligus juga sebagai karyawan di Bank X. Mereka memiliki dua peran kehidupan di bidang yang berbeda, yaitu peran di kehidupan kerja dan peran di kehidupan keluarga. Seorang karyawan yang memiliki peran di kehidupan kerja, harus bisa menjalankan perannya sesuai tuntutan pekerjaan, sedangkan karyawan yang sudah berkeluarga, mempunyai peran sebagai istri ataupun ibu yang harus menjalani perannya dalam kehidupan keluarga. Tidak mudah menjalankan dua peran kehidupan secara bersama-sama. Jika dia tidak mampu untuk mengatasi masalah-masalah yang ada dalam pekerjaannya, kemungkinan kehidupan keluarganya menjadi terganggu. (Frone, Russell, & Cooper, 1992).

Ketidakmampuan yang dimiliki seseorang dalam menyeimbangkan antara pekerjaan dan keluarganya menimbulkan konflik kerja keluarga (*work-family conflict*) (Frone, Russell, & Cooper, 1992). Carlson, Kacmar, & Williams (2000) mendefinisikan *work-family conflict* sebagai terjadinya suatu konflik antar peran ketika pemenuhan salah satu peran bisa menekan peranan yang lain, baik itu perannya di kehidupan pekerjaan ataupun keluarga. *Work-family conflict* ini memiliki dua arah, yaitu *work interference with family*, yang terjadi ketika

pengalaman didalam pekerjaan mengganggu keluarga, dan juga *family interference with work*, yang terjadi karena kehidupan keluarga mengganggu pekerjaannya. *Work-family conflict* yang dialami oleh para karyawan Bank X ini menyebabkan mereka menolak untuk mengikuti promosi karena merasa tidak yakin akan kemampuannya dalam membagi waktu dan energi antara pekerjaan dengan keluarga

Perbedaan antara karyawan yang menerima dan menolak promosi jabatan menunjukkan bahwa ada faktor lain yang mempengaruhi *career self-efficacy*, salah satunya adalah *personality* atau kepribadian. Eysenck (dalam Feist & Feist, 2008) mengungkapkan bahwa kepribadian yang dimiliki seseorang melekat saat seseorang lahir, dan menurut Allport (Feist & Feist, 2008), kepribadian merupakan sesuatu yang dapat berubah. Kepribadian secara teratur akan tumbuh dan mengalami perubahan. Meskipun mengalami perubahan, kepribadian merupakan karakteristik yang relatif stabil, karena kepribadian merupakan sesuatu yang terorganisasi dan terpola.

Sebuah penelitian dari Tokar et al (1998, dalam Hartman, R.O, 2006) menunjukkan bahwa *big five personality* mampu memprediksi berbagai variabel karir, misalnya keyakinan dalam mengembangkan karir, proses pengambilan keputusan akan karir, kepuasan kerja, dan sebagainya. Menurut Costa & McCrae (1995, dalam Feist & Feist 2008), ada beberapa istilah yang digunakan untuk menggolongkan *traits* dari *Big five personality* yaitu *Neuroticism*, *Extraversion*, *Openness to Experience*, *Agreeableness* dan *Conscientiousness*. Dalam penelitian Hartman, R.O (2006) mengungkapkan bahwa terdapat beberapa kepribadian yang memiliki hubungan positif dengan *career self-efficacy*, yaitu *extraversion*, *openness to experience* dan *conscientiousness*, sedangkan *neuroticism* memiliki hubungan negatif dengan *career self-efficacy*. Selain itu *agreeableness* tidak

menunjukkan hubungan yang signifikan dengan *career self-efficacy*. Hal ini membuat peneliti tertarik ingin meneliti apakah ada hubungan antara *big five personality*, dan *work-family conflict* dengan *career self-efficacy* pada karyawan Bank X di Surabaya.

Berdasarkan fenomena yang sudah dijelaskan pada latar belakang masalah, maka rumusan masalah yang diajukan dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah ada hubungan antara *work-family conflict* dan *big five personality* dengan *career self-efficacy* pada karyawan Bank X di Surabaya?
2. Apakah ada hubungan antara *work-family conflict* dengan *career self-efficacy* pada karyawan Bank X di Surabaya?
3. Apakah ada hubungan antara *big five personality* dengan *career self-efficacy* pada karyawan Bank X di Surabaya?

## **KAJIAN PUSTAKA**

### ***Career Self-Efficacy***

Teori *self-efficacy* merupakan cabang dari *Social Cognitive Theory* yang dikemukakan oleh Albert Bandura (juga biasa dikenal dengan *Social Learning Theory*). Bandura mendefinisikan *self-efficacy* sebagai “keyakinan manusia pada kemampuan mereka untuk melatih sejumlah ukuran pengendalian terhadap fungsi diri mereka dan kejadian-kejadian di lingkungannya” (dalam Feist & Feist, 2008). *Self-efficacy* mengacu pada persepsi tentang kemampuan individu untuk mengorganisasi dan mengimplementasi tindakan untuk menampilkan kecakapan tertentu (Bandura, 1986,) Baron dan Byrne (2000) mengemukakan bahwa *self-efficacy* merupakan penilaian individu terhadap kemampuan atau kompetensinya untuk melakukan suatu tugas, mencapai suatu tujuan, dan menghasilkan sesuatu.

Apabila *self-efficacy* diaplikasikan ke dalam dunia karir, maka disebut dengan *career self-efficacy*. Menurut Niles & Sowa (1992 dalam Nasta, K.A, 2007), *career self-efficacy* adalah pemberian

informasi penting yang relevan untuk memahami proses pengembangan karir yang kompleks. Menurut Anderson & Betz (2001 dalam Nasta, K.A, 2007), *career self-efficacy* merupakan penilaian seseorang terkait dengan kemampuannya untuk memilih, mengembangkan, dan menyesuaikan karirnya. Menurut Kossek et al (1998) *career self-efficacy* adalah sejauh mana seseorang percaya pada kemampuannya untuk mengelola karir terkait dengan pencapaian karir. Individu yang memiliki *self-efficacy* yang tinggi dalam membuat tujuan karir yang lebih tinggi, akan memberikan usaha yang lebih, dan mengejar strategi karir untuk mencapai tujuan tersebut (Ballout, 2009).

Aspek-aspek *career self-efficacy* mengacu pada alat ukur yang digunakan oleh Ellen Ernst Kossek, Karen Roberts, Sandra Fisher dan Beverly Demarr pada penelitian mereka, yang berjudul *career self-management : A Quasi-experimental assessment of the effects of a training intervention* pada tahun 1998. Alat ukur tersebut disusun oleh mereka dengan berlandaskan pada teori *general self-efficacy* yang dibuat oleh Sherer dan Adams (1983). Teori *general self-efficacy* dikembangkan dari teori yang dikemukakan oleh Bandura yaitu teori *self-efficacy*. Dalam penggunaannya, Kossek, et.al (1998) menekankan setiap pernyataan terkait dengan aktivitas-aktivitas dalam mengelola karir, hingga pada hasil yang ingin dicapai. Aspek-aspek yang terdapat dalam alat ukur *career self-efficacy* antara lain *Initiative* yang berarti kemampuan seseorang untuk bertindak melebihi yang dibutuhkan atau yang dituntut dari suatu karir. *Effort* merupakan suatu keinginan untuk mengeluarkan usaha yang lebih dalam mencapai hasil tertentu, dalam hal ini berkaitan dengan tercapai tujuan karir. *Persistence* adalah suatu keinginan atau kemauan kuat, serta ketekunan untuk melakukan sesuatu atau mencapai sesuatu hingga berhasil.



### **Work-Family Conflict**

Greenhaus & Beutell (1985 dalam Carlson et. al, 2000) mendefinisikan *work-family conflict* sebagai “*a form of interrole conflict in which the role pressures from the work and family domains are mutually incompatible*”. Dari definisi tersebut dijelaskan bahwa konflik kerja keluarga merupakan konflik antar peran yang terjadi apabila tekanan dari peran seseorang di pekerjaannya tidak sesuai dengan tekanan dari peran yang ia jalani di keluarga, sehingga pemenuhan tuntutan pada satu peran akan menyulitkan pemenuhan tuntutan pada peran lainnya. Kegagalan pemenuhan tuntutan dari salah satu peran baik sebagai ibu, istri, dan perempuan pekerja tersebut akan menimbulkan konflik. Carlson et, al (1995) mendefinisikan *work-family conflict* sebagai suatu konflik antar peran ketika pemenuhan salah satu peran bisa menekan peranan yang lain, baik itu peran dalam keluarga, maupun peran dalam pekerjaan.

Greenhaus & Beutell (1985, dalam Carlson et, al 2000) telah mengidentifikasi tiga tipe utama dari *work-family conflict*, yaitu

1. Konflik disebabkan oleh waktu (*Time Based Conflict*). *Time based conflict* terjadi ketika seseorang menggunakan waktu untuk menjalankan satu peran, waktu yang dihabiskan dalam satu peran mengakibatkan seseorang memenuhi tugas di perannya yang lain. Menurut Pleck et al (dalam frone et al, 1997) *time based conflict* dapat terjadi dalam dua bentuk, yang pertama yaitu tuntutan waktu pada satu peran membuat seseorang tidak dapat memenuhi tuntutan peran yang lain, yang kedua adanya konflik waktu yang membuat seseorang tidak mampu untuk berkonsentrasi pada satu peran meskipun ia sudah berusaha memenuhi tuntutan peran lainnya.
2. Konflik disebabkan ketegangan (*Strain Based Conflict*). *Strain Based Conflict* adalah suatu konflik yang terjadi ketika ketegangan atau kelelahan pada satu

peran akan mempengaruhi peran lainnya, hal ini terjadi ketika ketegangan dari satu peran bersamaan dengan pemenuhan tanggung jawab di peran lain.

3. Konflik disebabkan oleh perilaku (*Behavior-Based Conflict*). *Behavior-Based Conflict* yaitu suatu konflik yang terjadi dimana pola-pola perilaku dalam satu peran tidak sesuai dengan pola-pola pada peran lainnya, disebabkan perilaku pada satu peran yang mungkin tidak dapat dibandingkan dengan harapan bagi peran lainnya.

### **Big Five Personality**

Pada tahun 1930-an, Allport dan Odbert untuk pertama kalinya meneliti mengenai sifat manusia, kemudian dilanjutkan oleh Cattell pada tahun 1940-an dan oleh Tupes, Christal dan Norman pada tahun 1960-an. Pada akhir tahun 1970-an dan awal 1980-an, Costa dan McCrae juga meneliti hal yang sama yaitu mengenai sifat dari kepribadian (Feist & Feist, 2008). Dalam masa tersebut, Costa dan McCrae awalnya hanya terfokus pada dua dimensi utama, yaitu *Neurotisme* dan *Ekstraversi*. Tidak lama setelahnya, Costa dan McCrae menemukan faktor ketiga yang mereka sebut dengan keterbukaan pada pengalaman (*openness to experience*). Hampir semua studi awal Costa dan McCrae hanya terfokus pada ketiga dimensi ini. Walaupun pada tahun 1981 Lewis Goldberg sebagai orang pertama yang menggunakan istilah “Lima Besar” untuk mendeskripsikan temuan dari analisis faktor atas sifat kepribadian, Costa dan McCrae masih melanjutkan studi mereka pada ketiga faktor tersebut.

Akhirnya pada tahun 1985, mereka mulai melaporkan studi pada lima faktor kepribadian. Studi ini dimasukkan dalam inventori NEO-PI yang merupakan revisi dari inventori kepribadian sebelumnya yang hanya mengukur tiga dimensi awal, yaitu N, E, dan O. Pada tahun tersebut, dua dimensi terakhir yaitu keramahan

(*agreeableness*) dan kesadaran (*conscientiousness*) masih merupakan skala yang belum terlalu dikembangkan dengan baik, dan tidak mempunyai subskala yang diasosiasikan pada kedua dimensi tersebut. Costa dan McCrae tidak sepenuhnya mengembangkan skala A dan C sampai versi revisi dari NEO-PI muncul pada tahun 1992.

Menurut Costa dan McCrae dalam Feist & Feist (2008) ada beberapa istilah yang digunakan untuk menggolongkan *trait*, yaitu :

a. *Neuroticism*

Individu dengan skor *neuroticism* yang tinggi cenderung mudah menjadi cemas, temperamental, mengasihani diri, sangat sadar akan dirinya sendiri, emosional, rapuh, rentan terhadap gangguan yang berkaitan dengan stress, dan peka pada kritik, sedangkan individu yang memiliki skor *neuroticism* rendah biasanya tenang, tidak emosional, dan puas terhadap dirinya.

b. *Extraversion*

Individu dengan skor *extraversion* yang tinggi cenderung penuh perhatian, ceria, aktif berbicara, senang berkumpul, selalu bersemangat, dan menyenangkan, sedangkan individu yang memiliki skor *extraversion* rendah cenderung cuek, pendiam, penyendiri, serius, pasif, dan tidak mempunyai cukup kemampuan dalam mengekspresikan emosinya.

c. *Openness to experience*

Individu yang memiliki karakteristik skor *openness to experience* yang tinggi cenderung kreatif, orisinal, imajinatif, penuh rasa penasaran, terbuka, berpandangan luas, dan individu yang memiliki minat yang besar, sedangkan individu yang memiliki skor *openness to experience* rendah biasanya konvensional, rendah hati, konservatif, dan tidak terlalu penasaran terhadap sesuatu.

d. *Agreeableness*

Individu dengan skor *agreeableness* yang tinggi maka individu tersebut cenderung mudah percaya pada orang lain, murah hati, suka menolong, mudah menerima dan baik hati, sedangkan individu yang memiliki skor *agreeableness* yang rendah cenderung penuh curiga, pelit, tidak ramah, mudah kesal, dan mudah mengkritik orang lain.

e. *Conscientiousness*

Individu yang memiliki karakteristik *conscientiousness* dengan skor yang tinggi biasanya orang yang terorganisir dengan baik dan teratur dalam setiap pekerjaan, pekerja keras, disiplin, bertanggung jawab, tekun dan berambisi pada tujuannya, sebaliknya individu yang memiliki skor *conscientiousness* yang rendah cenderung tidak memiliki tujuan yang jelas, tidak teratur, kurang dapat dipercaya, teledor dalam bekerja, dan lebih mudah menyerah saat menemui kesulitan dalam mengerjakan sesuatu.

### **Dewasa Awal**

Masa dewasa awal merupakan masa pengalihan dari remaja dan merupakan saat dimana individu memulai tahap baru dalam kehidupannya (Turner & Helms, 1983). Vaillant (dalam Papalia et al 2001) membagi fase dewasa menjadi tiga, yaitu masa pembentukan, masa konsolidasi dan masa transisi. Masa pembentukan dimulai pada usia 20 sampai 30 tahun dengan tugas perkembangan mulai memisahkan diri dari orang tua, membentuk keluarga dengan pernikahan, dan mengembangkan persahabatan. Masa konsolidasi, usia 30 sampai 40 tahun merupakan masa konsolidasi karier dan memperkuat ikatan perkawinan, sedangkan masa transisi sekitar usia 40 tahun merupakan masa meninggalkan kesibukan pekerjaan dan melakukan evaluasi terhadap hal yang telah diperoleh.

Masa dewasa awal menarik untuk dibahas karena pada masa dewasa awal

mereka lebih banyak pertimbangan sebelum melakukan sesuatu dan lebih stabil dalam kondisi fisik dan mental yang dianggap paling prima (Turner & Helms, 1983).

## **METODE PENELITIAN**

### *Subjek penelitian*

Subjek yang akan digunakan dalam penelitian adalah 50 karyawan Bank X. Subjek penelitian yang menjadi target penelitian, dipilih dengan kriteria berikut :

1. Merupakan karyawan tetap pada posisi *staff* dalam Bank X.
2. Berada dalam masa kerja aktif, tidak sedang cuti.
3. Telah bekerja sebagai karyawan tetap minimal 2 tahun.
4. Telah menikah, serta memiliki anak

### *Metode Pengumpulan dan Analisis Data*

Dalam penelitian ini variabel-variabel penelitiannya adalah *career self-efficacy* sebagai variabel tergantung, *work-family conflict* dan *big five personality* sebagai variabel bebasnya. *Career self-efficacy* didefinisikan sebagai keyakinan seseorang pada kemampuannya dalam proses mengelola, mengembangkan, serta menyesuaikan karirnya hingga mencapai tujuan dalam karirnya. Aspek-aspek yang digunakan dalam mengukur *career self-efficacy* diadaptasi dari aspek-aspek dalam jurnal penelitian dari Kossek (1998), yang terdiri dari *initiative*, *effort*, dan *persistence*.

*Work-family conflict* adalah suatu konflik antar peran ketika pemenuhan salah satu peran bisa menekan peranan yang lain, baik itu peran dalam keluarga, maupun peran dalam pekerjaan. Konflik kerja-keluarga ini akan diukur melalui angket yang dibuat oleh Carlson, Kacmar dan Williams (2000) didasarkan pada dua

aspek antara lain *time based conflict* dan *strain based conflict* yang diadaptasi oleh project 3535, *The multinational research of work-family conflict*, Artiawati Mawardi, peneliti kolaborator Indonesia mengalih-bahasakannya ke dalam bahasa Indonesia.

*Big five personality* merupakan salah satu teori kepribadian yang mempunyai lima aspek kepribadian yang membentuk kepribadian inti. Aspek kepribadian tersebut terdiri dari *neuroticism*, *extraversion*, *openness to experience*, *agreeableness*, dan *conscientiousness*. Kelima aspek ini akan diungkap dengan menggunakan adaptasi alat tes yang dibuat oleh Elmira N. Sumintardja, dkk (Fakultas Psikologi - Universitas Padjadjaran Bandung) yang bekerja sama dengan Boon van Ostade (*Nijmegen Katholieke Universiteit – The Netherlands*).

Teknik pengumpulan data untuk mengungkap ketiga variabel penelitian adalah kuesioner yang terdiri atas empat bagian, yaitu angket identitas subjek dan angket terbuka, angket *work family conflict*, serta angket *Big Five Personality*. Uji hipotesis dilakukan dengan menggunakan analisis regresi berganda, serta dengan menggunakan uji hipotesis parametrik (*pearson*) dan non-parametrik (*spearman's rho*).

## **HASIL**

Berdasarkan distribusi frekuensi *career self-efficacy* dari 50 orang responden (tabel 1) : 38% responden memiliki *career self-efficacy* yang tergolong tinggi, 30% responden memiliki *career self-efficacy* yang tergolong sangat tinggi, sedangkan 16% responden memiliki *career self-efficacy* yang tergolong sedang dan tergolong rendah sebanyak 8 subjek (16%).

Tabel 1  
*Career self-efficacy*

Kategori	f	%
Sangat tinggi ( $x \geq 55.00$ )	15	30 %
Tinggi ( $44.00 \leq x < 55.00$ )	19	38 %
Sedang ( $33.00 \leq x < 44.00$ )	8	16 %
Rendah ( $22.00 \leq x < 33.00$ )	8	16 %
Sangat rendah ( $x < 22.00$ )	-	-
<b>Total</b>	<b>50</b>	<b>100 %</b>

Berdasarkan distribusi frekuensi *work-family conflict* dari 50 orang responden (tabel 2) : 40% responden memiliki *work-family conflict* tergolong rendah, 26% responden memiliki *work-family conflict* tergolong sedang, 18% responden

memiliki *work-family conflict* tergolong tinggi, 14% responden memiliki *work-family conflict* tergolong sangat rendah, sedangkan 2% responden memiliki *work-family conflict* tergolong sangat tinggi.

Tabel 2  
*Work-family conflict*

Kategori	f	%
Sangat tinggi ( $x \geq 60.00$ )	1	2 %
Tinggi ( $48.00 \leq x < 60.00$ )	9	18 %
Sedang ( $36.00 \leq x < 48.00$ )	13	26 %
Rendah ( $24.00 \leq x < 36.00$ )	20	40 %
Sangat rendah ( $x < 24.00$ )	7	14 %
<b>Total</b>	<b>50</b>	<b>100 %</b>

Berdasarkan distribusi frekuensi dengan melihat masing-masing *traits* dalam *big five personality* diketahui bahwa dari 50 orang responden (tabel 3): 58% responden memiliki *agreeableness* tergolong sangat tinggi, 48% responden memiliki tingkat *neuroticism* tergolong

rendah, 42% responden memiliki *extraversion* tergolong tinggi, 38% responden memiliki *openness to experience* tergolong tinggi, sedangkan 44% responden memiliki *conscientiousness* tergolong tinggi.

Tabel 3  
*Big five personality*

Kategori	<i>Agreeableness</i>		<i>Neuroticism</i>		<i>Extaversion</i>		<i>Openness to experience</i>		<i>Conscien-tiousness</i>	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
Sangat tinggi	29	58 %	1	2 %	13	26 %	10	20 %	15	30 %
Tinggi	16	32 %	12	24 %	21	42 %	19	38 %	22	44 %
Sedang	5	10 %	12	24 %	13	26 %	12	24 %	9	18 %
Rendah	-	-	24	48 %	3	6 %	7	14 %	4	8 %
Sangat rendah	-	-	1	2 %	-	-	2	4 %	-	-
<b>Total</b>	<b>50</b>	<b>100 %</b>	<b>50</b>	<b>100 %</b>	<b>50</b>	<b>100 %</b>	<b>50</b>	<b>100 %</b>	<b>50</b>	<b>100 %</b>

Ada hubungan signifikan antara *work-family conflict*, dan *big five personality*

dengan *career self-efficacy* di Bank X (nilai F = 70,905, nilai signifikansi 0,001,



dan nilai  $R^2 = 0,751$ ). Ada hubungan signifikan yang bersifat negatif antara *work-family conflict* dengan *career self-efficacy* ( $r = -0,767$  dan sig. 0,001). Ada hubungan yang bersifat positif antara *openness to experience* dan *career self efficacy* ( $r = 0,667$  dan sig. 0,001). Ada hubungan yang bersifat positif antara *conscientiousness* dan *career self efficacy* ( $r = 0,743$  dan sig. 0,001). Ada hubungan yang bersifat positif antara *extraversion* dan *career self efficacy* ( $r = 0,632$  dan sig. 0,001), dan Ada hubungan yang bersifat positif antara *agreeableness* dan *career self efficacy* ( $r = 0,644$  dan sig. 0,001), sedangkan Ada hubungan yang bersifat negatif antara *neuroticism* dan *career self efficacy* ( $r = -0,614$  dan sig. 0,001).

## BAHASAN

### *Hubungan antara Work-Family Conflict, Big five personality dengan Career self-efficacy*

Berdasarkan uji analisis regresi didapatkan nilai  $F = 70,905$ , nilai signifikansi 0,001, dan nilai  $R^2 = 0,751$ , yang artinya sebesar 75,1% variabel *career self-efficacy* dapat dijelaskan oleh *work-family conflict* dan *big five personality*. Nilai sig.  $< 0,05$ , maka  $H_0$  ditolak. Dengan demikian dapat diartikan bahwa ada hubungan antara *work-family conflict*, *big five personality* dengan *career self-efficacy*.

Berdasarkan analisis lebih lanjut dengan menggunakan metode *stepwise* diketahui bahwa *big five personality* memiliki kontribusi yang lebih besar daripada *work-family conflict* dalam hubungannya dengan *career self-efficacy*. Kontribusi yang diberikan oleh *big five personality* pada *career self-efficacy* sebesar 66,2% dengan melihat nilai  $R^2 = 0,662$ . Eysenck (dalam Feist & Feist, 2008) mengungkapkan bahwa kepribadian yang dimiliki seseorang melekat saat seseorang lahir, dan menurut Allport (Feist & Feist, 2008), kepribadian merupakan sesuatu yang dapat berubah. Kepribadian secara teratur akan tumbuh dan mengalami

perubahan. Meskipun mengalami perubahan, kepribadian merupakan karakteristik yang relatif stabil, karena kepribadian merupakan sesuatu yang terorganisasi dan terpola.

### *Hubungan antara Work-Family Conflict dengan Career self-efficacy*

Berdasarkan hasil uji hipotesis dengan menggunakan *pearson*, didapatkan nilai sig.= 0,001, dan *correlation coefficient* - 0,767. Nilai sig.  $< 0,05$ , maka  $H_0$  ditolak. Dengan demikian dapat diartikan bahwa ada hubungan signifikan yang bersifat negatif antara *work-family conflict* dengan *career self-efficacy*. Sebanyak 64% subjek penelitian merasakan bahwa pembagian waktu antara keluarga dan pekerjaan sebagai salah satu faktor yang menghambat karirnya. Faktor penghambat yang mereka alami merupakan pengalaman yang tidak menyenangkan, karena mereka harus memenuhi tuntutan peran yang ada dalam kedua domain tersebut dengan adil.

Menurut Feist & Feist (2008), *performance accomplishment* dapat mengubah *self-efficacy* seseorang, dimana prestasi dimasa lalu yang berhasil akan meningkatkan ekspektasi efikasinya, sedangkan kegagalan akan menurunkan efikasi. Jadi jika subjek tersebut gagal memenuhi tuntutan peran dalam pekerjaan dan keluarganya, maka subjek akan merasa kecewa, khawatir, tidak percaya diri yang dapat menurunkan *career self-efficacy*nya. Namun jika individu tersebut berhasil dalam memenuhi tuntutan peran dalam pekerjaan dan keluarganya, maka akan memunculkan perasaan nyaman, bersemangat, dan bahagia, yang bisa menaikkan *career self-efficacy* seseorang. Emosi-emosi yang muncul dan dirasakan oleh subjek juga dapat menaikkan atau menurunkan *self-efficacy* seseorang (Feist & Feist, 2008). Dalam hasil penelitian, perasaan yang dirasakan oleh subjek didominasi oleh perasaan positif seperti nyaman dan bersemangat. Hal tersebut membuat subjek mengalami *work-family*

*conflict* yang cenderung rendah sebesar 40% dengan tingkat *career self-efficacy* cenderung tinggi sebesar 38%.

Rendahnya *work-family conflict* yang dialami oleh subjek penelitian salah satunya bisa disebabkan oleh pembagian tugas rumah tangga. Hal ini dijelaskan bahwa subjek memiliki pembagian tugas rumah tangga yang hampir semuanya didelegasikan pada orang lain, dan hanya beberapa tugas yang dikerjakan sendiri atau bersama suami, misalnya dalam mengasuh anak, sebesar 72% subjek mengerjakan bersama dengan suami. Selain itu juga bisa disebabkan faktor pendukung yang membantu subjek dalam mengasuh anak, sebanyak 58% menjelaskan bahwa selain mengasuh anak bersama dengan suami, mereka dibantu oleh pembantu atau *baby sitter*. Hal tersebut dapat memperkecil masalah yang dialami oleh subjek dalam mengasuh anak dirumah.

#### *Hubungan antara Agreeableness dengan Career self-efficacy*

Berdasarkan hasil uji hipotesis dengan menggunakan *spearman's rho*, didapatkan Nilai sig.= 0,001, dan *correlation coefficient* 0,644. Nilai sig. < 0,05, maka  $H_0$  ditolak. Dengan demikian dapat diartikan bahwa ada hubungan signifikan bersifat positif antara *agreeableness* dengan *career self-efficacy*. Subjek penelitian ini tingkat *agreeableness*nya berada pada kategori sangat tinggi sebesar 58%. Individu dengan *agreeableness* yang tinggi merupakan individu yang ramah, mudah percaya pada orang lain, murah hati, suka menolong, mudah menerima dan baik hati. Hal ini sesuai dengan budaya Indonesia yang telah dikenal dengan budaya gotong royong, yang menghendaki semangat kebersamaan. Budaya tersebut merupakan dimensi budaya *collectivism* yang ditemukan oleh Gert Hofstede.

Nilai budaya dengan nilai *collectivism* memiliki karakteristik ikatan antar individu yang kuat sebagai anggota dalam dalam suatu organisasi (Hofstede &

Hofstede, 2005) Ikatan antar individu yang kuat ini dapat menjadikan rasa percaya yang tinggi antar individu, dan hal tersebut merupakan salah satu ciri dari *traits* ini yaitu rasa percaya yang tinggi pada orang lain. Individu yang berada pada lingkungan yang positif, akan percaya pada orang-orang disekitarnya yang memiliki keberhasilan dalam menyelesaikan masalah yang dihadapi, dan ia akan mengamati, serta menjadikannya *role mode*-nya. Tidak hanya itu, jika subek juga mendapatkan persuasi dari orang-orang tersebut, maka hal tersebut akan memperkuat keyakinan dalam mencapai karirnya. Menurut Bandura (dalam Feist & Feist, 2008), dengan mengamati orang lain (*vicarious experience*) dan mendapatkan persuasi (*social persuasion*) akan mempengaruhi *self-efficacy* seseorang.

#### *Hubungan antara Neuroticism dengan Career self-efficacy*

Berdasarkan hasil uji hipotesis dengan menggunakan *spearman's rho*, didapatkan nilai sig.= 0,001, dan *correlation coefficient* -0,614. Nilai sig. < 0,05, maka  $H_0$  ditolak. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa ada hubungan linier yang bersifat negatif antara *neuroticism* dengan *career self-efficacy*. Karakteristik individu dengan skor *neuroticism* tinggi cenderung mudah menjadi cemas, temperamental, mengasihani diri, sangat sadar akan dirinya sendiri, emosional, rapuh, dan rentan terhadap gangguan yang berkaitan dengan stress, sedangkan individu yang memiliki skor *neuroticism* rendah biasanya tenang, tidak emosional, dan puas terhadap dirinya. Jika subjek penelitian memiliki skor *neuroticism* yang tinggi akan diliputi perasaan atau emosi yang negatif, dan hal tersebut dapat menghambat *career self-efficacy*nya. Menurut Bandura (Feist & Feist 2008), emosi dapat meningkatkan atau menurunkan *self-efficacy* seseorang, dan apabila terjadi peningkatan emosi negatif maka dapat menurunkan *self-efficacy*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa 48%

subjek berada pada tingkat *neuroticism* yang tergolong rendah, dalam artian individu tersebut memiliki emosi-emosi positif seperti tenang, dan puas terhadap dirinya. Individu yang puas terhadap dirinya akan memiliki keyakinan yang bagus akan hal yang ingin dicapainya.

#### *Hubungan antara Extraversion dengan Career self-efficacy*

Berdasarkan hasil uji hipotesis dengan menggunakan *pearson*, didapatkan nilai  $\text{sig.} = 0,001$ , dan *correlation coefficient* 0,632. Nilai  $\text{sig.} < 0,05$ , maka  $H_0$  ditolak. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa ada hubungan positif antara *extraversion* dengan *career self-efficacy*. Berdasarkan hasil penelitian, diketahui bahwa subjek penelitian memiliki tingkat *extraversion* tergolong tinggi sebesar 42%. Individu dengan *extraversion* yang tinggi memiliki sifat yang mudah bergaul, aktif, selalu bersemangat, dan optimis. Semangat dan optimis merupakan perasaan atau emosi positif yang dapat membuat seseorang yakin dengan apa yang ia inginkan (Feist & Feist, 2008). Individu yang memiliki optimis dan selalu bersemangat akan membuatnya terus bergerak maju untuk mencapai apa yang diinginkannya, dan hal sebanyak 36% subjek mengharapkan memiliki karir yang lebih baik.

#### *Hubungan antara Openness to experience dengan Career self-efficacy*

Berdasarkan hasil uji hipotesis dengan menggunakan *spearman's rho*, didapatkan nilai  $\text{sig.} = 0,001$ , dan *correlation coefficient* 0,667. Nilai  $\text{sig.} < 0,05$ , maka  $H_0$  ditolak. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa ada hubungan positif antara *openness to experience* dengan *career self-efficacy*. Subjek penelitian ini berada pada *openness to experience* yang tergolong tinggi yaitu sebesar 38%. Ciri dari individu dengan karakteristik skor *openness to experience* yang tinggi adalah individu yang memiliki kreatif, orisinal, imajinatif, berpandangan luas, dan

memiliki minat yang besar (Feist & Feist, 2008). Sebesar 92% subjek penelitian memiliki minat yang tinggi pada bidang pekerjaannya saat ini yang merupakan salah satu faktor pendukung dalam karirnya. Selain itu, subjek memiliki pandangan luas, dimana ia akan mengamati orang-orang disekitarnya dan belajar dari keberhasilan orang lain (*vicarious experience*), yang juga dapat menjadi salah satu sumber untuk meningkatkan *self-efficacy* seseorang.

#### *Hubungan antara Conscientiousness dengan Career self-efficacy*

Berdasarkan hasil uji hipotesis dengan menggunakan *spearman's rho* diketahui bahwa koefisien korelasi antara *conscientiousness* dan *career self-efficacy* yaitu  $\text{sig.} = 0,001$  sehingga  $\text{sig.} < 0,05$  dan *coefficients correlation* 0,743. Hal ini menunjukkan bahwa ada hubungan signifikan bersifat positif antara *conscientiousness* dengan *career self-efficacy*. Tinggi rendahnya *conscientiousness* memiliki hubungan dengan tingkat *career self-efficacy*. Hasil penelitian menjelaskan bahwa subjek penelitian memiliki karakteristik dengan *conscientiousness* yang tergolong tinggi yaitu sebesar 44%. Ciri dari *conscientiousness* adalah orang yang terorganisir dengan baik dan teratur dalam setiap pekerjaan, disiplin, bertanggung jawab, tekun dan berambisi pada tujuannya. Individu-individu dengan *conscientiousness* yang tinggi akan berusaha mencapai prestasi tertinggi sesuai dengan kemampuannya.

### **SIMPULAN DAN SARAN**

Berdasarkan hasil penelitian dan bahasan diatas, dapat diambil simpulan bahwa Hubungan *work-family conflict*, *big five personality* signifikan dengan *career self-efficacy*, dan *big five personality* sebagai  $IV_2$  dapat menerangkan variabilitas sebesar 66,2 % dari variabel dependent (*career self-efficacy*). Terdapat hubungan signifikan antara *work-family conflict*

dengan *career self-efficacy* dapat dinyatakan bahwa makin tinggi *work-family conflict* yang dimiliki oleh seseorang maka akan rendah *self-efficacy* karir yang dialami oleh seseorang. Namun, makin rendah *work-family conflict* yang dimiliki seseorang maka akan makin tinggi *self-efficacy* karir yang dialami oleh seseorang. *Traits* dalam *big five personality*, yaitu *agreeableness*, *extraversion*, *openness to experience*, dan *conscientiousness* memiliki hubungan positif yang signifikan dengan *career self-efficacy*, dan *neuroticism* memiliki hubungan linier negatif dengan *career self-efficacy*.

Sebagai saran dapat dikemukakan (a) perlunya Bank X mempertahankan kondisi

yang kondusif didalam tempat kerja, dimana para karyawan menjadikan atasan mereka sebagai panutan dalam berkarir, serta juga sebagai pendukung dalam mengikuti promosi jabatan untuk mengembangkan karir yang lebih tinggi, (b) dengan adanya dukungan dari keluarga dapat membuat tingkat *work-family conflict* yang dialaminya subjek tergolong rendah, (c) *career self-efficacy* yang dimiliki subjek tergolong tinggi, artinya mereka memiliki keyakinan yang tinggi akan karirnya. Keyakinan mereka akan karirnya juga didukung oleh kesempatan yang diberikan oleh pihak perusahaan kepada subjek untuk mencapai tujuan karirnya tersebut.

#### PUSTAKA ACUAN

- Azwar, S. (2006). *Realibilitas and Validitas*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Ballout, H. I. (2009). Career Commitment and Career Success: Moderating Role of Self-efficacy. *Journal Of Career Development International*. Vol. 14 No. 7. 655-670.
- Bosscher, R.J., Smit, J.H. (1998). Confirmatory Factor Analysis of the General Self-Efficacy Scale. *Behaviour Research and Therapy*, 36,339-343
- Baron R.A & Byrne D. (2000). *Social psychology* 9<sup>th</sup> edition. Boston: Allyn and Bacon
- Carlson, D.S., Kacmar, K.M, & Stepina , L.P. (1995). An examination of two aspects of work-family conflict: time and identity. *Women in Management Review*, 10 (2), 17-25
- Carlson, D.S., Kacmar, K. M., Williams, L. J. (2000). Construct and Initial Validation Of Multidimensional Measure Of Work-Family Conflict. *Journal Of Vocation Behavior* 56, 249-276.
- Fauziah, Siti, (1999). *Hubungan Antara Kemampuan Manajemen Waktu dan Dukungan Sosial Suami dengan Tingkat Stress pada Ibu Berperan Ganda : Anima*, vol. 15, No. 1, 33-51
- Feist, Jess dan Feist, J. Gregory (2008). *Theories of Personality*. Alih Bahasa (2006). Santoso. Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Frone, M. R., Yardley, J. K., Markel, K. S (1997). Developing and Testing an Integrative Model Of The Work-Family Interface. *Journal Of Vocation Behavior* 50, 145-167.
- Frone, M. R., Russell, M dan Cooper, M.L (1992). Antecedents and Outcome of Work-Family Conflict: Testing a Model of the Work-Family Interface. *Journal of Applied Psychology*. 77: 65-78
- Hammer, L. B., Allen, E., & Grigsby, T. D. (1997). Work-family conflict in dual-earner couples: Within-individual and crossover effects of work and family. *Journal of Vocational Behavior*, 50(2), 185-203.
- Gibson, J.L., Ivancevich, J.M., Adiarni, N. (1996). *Organisasi : Perilaku, Struktur, Proses* 8<sup>th</sup>.ed. Vol 1 (Terjemahan). Jakarta : Binarupa Aksara
- Goldenberg I.(2000). *Family therapy : An Overview* 5<sup>th</sup> edition. Belmont: Brooks/Cole
- Hartman, R.O,. (2006). *The Five-Factor Model and Career Self-Efficacy : General and Domain-Specific Relationships*. Disertasi, Columbus: The Ohio State University



- Hofstede G., Hofstede G.J. (2005). *Cultures and Organizations : Software of the Mind*. New York : McGraw Hill
- Kossek, E. E., Roberts, K., Fisher, S., & Demarr, B. (1998). Career Self-Management: A Quasi-Experimental Assessment of The Effects of a Training Intervention. *Personnel Psychology*, 51, 935-962
- Lent, R. W., Brown, S. D., & Hackett, G. (1994), Toward a unifying social cognitive theory of career and academic interest, choice, and performance. *Journal of Vocational Behavior*, 45, 79-122.
- Mangestuti, P.T. (2008). *Hubungan antara Beban Kerja Berlebih (Workoverload) dan Kepribadian Lima Besar (Big Five Personality) dengan Keterikatan Kerja (Work Engagement)*. Skripsi, tidak diterbitkan, Fakultas Psikologi Universitas Surabaya, Surabaya.
- Nasta, K.A (2007). *Influence Of Career Self-Efficacy Beliefs On Career Exploration Behaviors*. Thesis, diterbitkan Department Of Psychology Of The State University Of New York At New Paltz
- Niles, S.G. & Sowa, C.J. (1992). Mapping the nomological network of career self-efficacy. *Career Development Quarterly*, 41, 13-21
- Nitisemito, S. A. (1996). *Manajemen Personalia: Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Ghalia Indonesia
- Papalia D.E., Olds S.W., Feldman R.D. (2001). *Human Development* 8<sup>th</sup> edition. New York: McFraw-Hill
- Rahmawati, E.R. (2009). *Pengaruh antara Supervisor Support dan Work-Family Conflict terhadap Intensi Turnover pada Karyawan Bank X di Surabaya*. Skripsi, tidak diterbitkan, Fakultas Psikologi Universitas Surabaya, Surabaya.
- Turner J.S., Helms D.B., (1983). *Lifespan Development* 2<sup>nd</sup> edition. New York : Holt, Rinehart.
- Zoraya, C. (2011). *Hubungan antara Keyakinan Peran Gender dan Vicarious Experience dengan Self-Efficacy Karir pada Mahasiswi*. Skripsi, tidak diterbitkan, Fakultas Psikologi Universitas Surabaya, Surabaya.